Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 2047 de 2003

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE COPSA
Ver exposición

Relacionamiento con la empresa

CENTRO GREMIAL FÁBRICA NACIONAL DE CERVEZA
Ver exposición

Distribución del tiempo de trabajo

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 1º de setiembre de 2003

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Ricardo Falero.
MIEMBROS:	Señores Representantes Guzmán Acosta y Lara, Juan José Bentancor, Nora Castro y Alejandro Falco.
INVITADOS:	Por Asociación de Trabajadores de COPSA, señores Roberto Roig, Carlos Lucas, Oilcar Camaño, Juan Oberlay y doctor Elbio Moreira, asesor.
	Por el Centro Gremial de Fábrica Nacional de Cerveza, señores Richard Read, Ramón Salinas, Fernando García y Luis Noria.

SEÑOR PRESIDENTE (Falero).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a una delegación de la Asociación de Trabajadores de COPSA, integrada por los señores Roberto Roig, Carlos Lucas, Oilcar Camaño, Juan Oberlay y el doctor Elbio Moreira, en su calidad de asesor.

Habíamos recibido una comunicación del día 19 de agosto por la que solicitaban una audiencia a efectos de dar a conocer la situación planteada por dos hechos: la destitución de tres trabajadores de la empresa y la conformación de un "pool", según lo que manifiestan los señores Roig y Araújo en la nota, en los recorridos de las líneas interdepartamentales Montevideo-Punta del Este de las empresas COPSA y COT. Según dicha nota, se ha generado el cierre de agencias con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.

A esos efectos, la Comisión los recibe y les cede la palabra.

SEÑOR ROIG.- Agradecemos la celeridad y la disponibilidad de vuestro tiempo para recoger nuestros planteos y reivindicaciones en torno a una situación problemática que se ha generado en COPSA. Por un lado, se da la conformación de un "pool" en el corredor que va de Montevideo a Piriápolis, Maldonado y Punta del Este. Ese "pool" está conformado por las empresas COPSA y COT y está avalado por un decreto del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, de fecha 8 de mayo de 2002. Concretamente, se avala la articulación y coordinación de servicios de empresas prestatarias en un mismo corredor. Para nosotros, lo que es conflictivo es el hecho de que la empresa COPSA, en una primera instancia, en base a esta coordinación, resolvió eliminar todas sus agencias en Tres Cruces, Maldonado, Piriápolis y Punta del Este. En principio, esto trae aparejado la pérdida de por lo menos entre quince y veinte puestos de trabajo.

Frente a esta situación, el sindicato planteó su férrea oposición a la pérdida de fuentes de trabajo y sustenta la vigencia de un convenio del 9 de setiembre de 2002 por el cual se articulaba con la empresa el pase a seguro de paro de los trabajadores que pudieran estar excedentes. Ese seguro de paro está enmarcado dentro de un límite de cuatro meses con reintegro rotativo y con el pago de un complemento. En una primera instancia, la empresa pretendió desconocer este convenio y la destitución de esos trabajadores. En base a distintas movilizaciones y negociaciones se llegó a la reinserción de esos trabajadores, logrando ubicarlos en distintas reparticiones de la empresa. Sin embargo, el 31 de julio, una funcionaria de la Línea Este de COPSA es destituida. Esta decisión fue totalmente unilateral, inconsulta y no negociada, y a ello se agrega el hecho de que está embarazada. Frente a esto, el sindicato, conjuntamente con una asociación de accionistas que funciona dentro de COPSA, decidió paralizar sus actividades el día 31 de julio hasta el 1º de agosto.

A título informativo, queremos decir que una empresa de 260 coches ese día movió 14 coches; con esto se pueden dar una idea de la vastedad y la amplitud de la movilización de trabajadores y accionistas por la indignación que provocó esta destitución.

También tenemos el caso de otro compañero que era el conductor cobrador que en setiembre del año pasado tuvo un accidente grave en la Ruta Interbalnearia, en el que falleció una persona. Este trabajador fue procesado; cumplió una pena de prisión y en enero recobró su libertad. Desde ese día hasta hoy el sindicato estuvo tratando de negociar con la empresa su reinserción, aunque no ya en su calidad de conductor porque su libreta está suspendida. A pesar de que entendíamos que había habido un error profesional, considerábamos que era totalmente injusto el hecho de que se lo marginalizara y se lo desplazara de un puesto de trabajo. Este trabajador ya tenía antecedentes en otras tareas y nosotros planteamos que recobrara esa función.

Ese trabajador pagó con cárcel su pena con la sociedad, por lo que consideramos que era un castigo demasiado severo que conjuntamente con eso perdiera su puesto de trabajo. Este caso viene a ser la punta de un iceberg, porque ahora nos enteramos, a través de una comunicación del Directorio hacia la Asociación de Accionistas, no hacia el sindicato -a pesar de que hace unos cuantos días que estamos pidiendo una entrevista con el Directorio y no nos recibe-, de que de aquí en más, en caso de producirse un accidente grave y un trabajador sea culpable, la empresa lo va a destituir. Entendemos que esto es sumamente grave y que se está haciendo una involución en el tiempo, hasta treinta años atrás.

A su vez, dentro de lo que consideramos tremendamente injusto, queremos marcar las condiciones laborales, que es un tema inherente a esta Comisión. Las condiciones laborales están muy deterioradas y en algunos casos son precarias, y todas se deben a diferentes argumentaciones y aspectos. Por un lado, debemos tener en cuenta que el tiempo asignado para cumplir los servicios está totalmente fuera de época, porque se están manejando con los mismos de hace veinte años atrás, cuando las unidades contaban con un conductor y un guarda. Actualmente, el 99% de los servicios de COPSA se está prestando por conductores cobradores, que realizan la doble función en un mismo tiempo. Además, esta situación no contempla la evolución del tránsito en la capital y en las rutas departamentales. Debemos tener en cuenta que desde hace veinte años a la fecha se han instalado semáforos, lomos de burro y cebras. Asimismo, hay que considerar la complicación del tránsito debido al incremento del parque automotor, que dificulta que los coches se desenvuelvan fácilmente en los corredores de acceso a Montevideo.

Por otra parte, queremos señalar las precarias condiciones del estado mecánico de los coches, que hacen que las condiciones laborales no sean buenas. Normalmente, por una disposición gubernamental, los coches deben ser chequeados una vez al año, para lo cual concurren a SUCTA. Allí son chequeados y se analizan las posibilidades de funcionamiento de estas unidades. Lo que ocurre es que esas citaciones a SUCTA son preanunciadas, por lo que los coches son preparados, acondicionados como para que no tengan objeciones de parte de quienes realizan los controles. Esas unidades no tienen algunos elementos que son de imprescindible e insoslayable incidencia para la seguridad del trabajador y de los usuarios. Hay coches que no tienen barras estabilizadoras, que es lo que les da la estabilidad en la carretera para efectuar maniobras. Hay coches que tienen dificultades lumínicas o para el frenaje. Todo esto hace que la calidad del trabajo se vea sumamente deteriorada.

Frente a esa situación vemos con preocupación un paulatino y gradual deterioro de la salud de los trabajadores. Se ha ido somatizando de diversas maneras el estrés y la angustia que produce en el trabajador la situación de un tránsito cada día más complicado. Además, ahora pende sobre su cabeza esta nueva amenaza. No solo debe tener en cuenta su seguridad, la de las vidas que lleva encima, la de quienes tienen que enfrentarse a él, ya sea transeúntes u otros vehículos, sino que además ahora pende sobre su cabeza la sentencia de que en caso de tener un accidente grave ese trabajador va a ser destituido.

A su vez, hay otra perla de este collar. Hasta ahora, quien era penalmente responsable frente a una vida que se perdiera, era el trabajador y lo pagaba con penitenciaría o distintas penas que impusiera la Justicia, cosa que en ningún momento estamos cuestionando.

Hasta ahora ha sido así, pero se agrega un nuevo elemento. La empresa COPSA pretende deslindar toda responsabilidad en las posteriores demandas civiles. Quiere decir que a ese trabajador que va a cumplir pena de prisión y va a perder su trabajo se le agrega el hecho de que, de haber demandas civiles, deberá ser él quien las deba afrontar. A esta altura, diría que quien tome un volante de COPSA está cumpliendo una función heroica.

Hay un detrimento brutal de las condiciones laborales. El único objetivo de esta empresa es el lucro. No toma en cuenta la situación laboral ni la problemática de los usuarios, a quienes se está prestando un servicio caro, que no es eficiente, que no está coordinado y donde, paulatinamente, se han ido cortando las frecuencias con que se debe cubrir todo el departamento. Se trata de una de las empresas más antiguas en esta actividad a nivel del país y del propio departamento de Canelones.

Creemos que no se está priorizando el servicio social que se debe prestar a una población, teniendo en cuenta que es una empresa concesionaria de un servicio público. Ya hemos tenido antecedentes de conflictos. Hace poco más de un año la empresa pretendió cortar las líneas que cubrían los servicios sociales porque no eran rentables. El sindicato la enfrentó, y pudimos lograr que la opinión pública y la propia Intendencia de Canelones frenaran esta situación. Nosotros estamos buscando alternativas para el funcionamiento en el área metropolitana a través de las distintas Comisiones que nos han abierto sus puertas para plantear no solo la problemática que hoy estamos enfrentando sino también alternativas de salida. No estamos aquí para quejarnos de esta situación sino para hacer el anuncio de que, de mantenerse esta política poco menos que regresiva, se va a generar un conflicto cada vez que surja un accidente grave. Los usuarios serán los que sufran la irresponsabilidad de una empresa que está atentando contra su seguridad, el servicio que debe prestar y la atención al aspecto social, que es lo que esencialmente debe estar cubierto.

SEÑOR MOREIRA.- Quiero justificar ante mis compañeros mi presencia aquí. Algo que he observado, que se suma un poco a las consideraciones objetivas que hizo el compañero Roig, es que hay un cambio cualitativo en el relacionamiento entre el sindicato y la empresa, que hasta ahora había sido bastante distendido. En estos momentos la empresa está inaugurando un nuevo Directorio que responde a una mayoría monolítica nucleada alrededor de su Presidente. En períodos anteriores, la integración era más representativa, es decir que presentaba un abanico más abierto de representantes de los accionistas. Las consideraciones que hizo el compañero Roig tienen su explicación en esta etapa, que implica una variación -una especie de luz amarilla- en el relacionamiento entre el sindicato y la empresa.

Hay que tener en cuenta que los trabajadores del transporte colectivo de pasajeros en general, y los de COPSA en forma específica tienen horarios muy restringidos, cumpliendo rutas en un lapso muy

determinado. No se trata de trabajadores que distendidamente estén cumpliendo con su tarea sino que tienen responsabilidad por sus pasajeros y ante la empresa. Eso hace que sea una actividad notoriamente estresante.

Por otro lado, en cuanto a las dificultades mecánicas de los vehículos, es proverbial -no estoy haciendo ninguna afirmación temeraria- que todos los caminos de Canelones son bastante accidentados. Por tanto, el estado de conservación de las unidades no es siempre el mejor, así como la condición anímica del trabajador y la condición objetiva del vehículo. Esto, sumado a cierto enrarecimiento en el relacionamiento entre el sindicato y la empresa, hace que la situación se esté tensando en forma no deseada, fundamentalmente por los trabajadores.

Con respecto al trabajador que tuvo la desgracia de protagonizar un accidente fatal, digamos que esto se suma a las condiciones objetivas mecánicas y subjetivas anímicas de los conductores. Supongo que este no es el ámbito donde debe dilucidarse esta situación, pero tengamos en cuenta que ocurrió en setiembre de 2002 y hace una semana que le llegó la notificación del despido. Por tanto, entre la infracción o la sanción que podría validar un despido y la notificación ha transcurrido mucho tiempo, y esto ocurre en este nuevo ámbito de relacionamiento. Desde setiembre hasta ahora hubo tiempo suficiente como para considerar que puede destituirse, suspenderse o despedirse a un trabajador. Ha pasado un año.

Queríamos poner en conocimiento de los señores legisladores todo este enrarecimiento de la situación para ver si pueden mediar entre el sindicato y la empresa a efectos de que el relacionamiento sea más fluido, en beneficio de la empresa, de los trabajadores y fundamentalmente de los usuarios.

SEÑOR BENTANCOR.- Hay una serie de elementos que configuran situaciones graves. Quisiera saber, en primer lugar, si disponen de documentación acerca de las causales por las cuales fue despedida una funcionaria y qué alega la empresa para ello.

SEÑOR ROIG.- Concretamente, esta trabajadora fue destituida sin justificación. Como resultado de la movilización del 31 de julio y del 1º de agosto, fue restituida. Aun estamos en lucha por el compañero que sufrió el accidente.

SEÑOR BENTANCOR.- Con respecto a la situación de los choferes, que en cierta forma tienen que hacerse cargo de la misma responsabilidad penal que cualquier conductor que sufre la desgracia de un accidente, según el relato que ustedes hacen habría una doble penalización puesto que no solo pierde su libertad -supongo que lo habrán tipificado de homicidio culposo o algo así, con lo cual queda exceptuado de pasar mucho tiempo detenido-, lo cual implica una sanción acorde a la parte legal, sino que además se enfrenta a la situación de ser despedido. Esto es más grave si cabe la posibilidad de que se establezca como normativa.

Lo que más preocupa es qué tipo de seguro tienen estas empresas, porque se supone que las unidades deben estar aseguradas y los conductores deberán tener un seguro colectivo para los casos en que en que se den situaciones contra terceros, a fin de que no tengan que hacerse cargo ellos mismos. En esos casos el propio conductor debería pagar de su sueldo un seguro contra terceros para poder trabajar en la empresa. No creo que no exista una legislación sobre este tema, porque aquí en Montevideo algún conductor también puede vivir ese tipo de situaciones, y nunca he sentido que el trabajador haya tenido que hacerse cargo, salvo en situaciones en que condujera en estado de ebriedad o que cometiera una irresponsabilidad brutal. En ese caso habría que ver qué sanción disciplinaria le podría aplicar la empresa, además de las estrictamente judiciales. Pero el hecho de que el conductor se tenga que hacer cargo de la reparación material con respecto a un tercero, para nosotros no tiene explicación.

Se me ocurre que esta Comisión, como primera tarea, tendría que lograr que el ámbito de discusión con la empresa se pudiera reanudar prontamente, tal como solicitan los señores visitantes. Para ello la empresa debería ser citada para conversar -eso se resolverá después en la Comisión-, porque los temas que plantean los integrantes de la delegación son de gravedad.

Además, vemos que todo aquello que en su momento se definió con respecto a la distribución de los corredores en los que iban a transitar determinadas empresas -creo que ello fue en la época de la disolución de ONDA-, en un régimen de competencia y en una situación de equilibrio, parecería que en este momento tiende un poco a resentirse, ya que las dos empresas han formado un "pool" empresarial -como lo definen-

que actúa de acuerdo con el valor económico que le pueda dar su frecuencia, dejando de lado situaciones sociales que son muy importantes.

SEÑOR ROIG.- El señor Diputado Bentancor se refirió a los seguros. Al respecto, creo que está funcionando uno a nivel interno, en ANETRA, que es la gremial de empresas.

En cuanto a la explotación de línea del este, hay un decreto de fecha 8 de mayo de 2002 del Ministerio de Transporte y Obras Públicas que faculta a las empresas a realizar una coordinación durante cuatro meses, pero no habla de que sea permanente

Por otro lado, a los efectos de ilustrar sobre qué fue lo que llevó a la conformación de este "pool", digamos que antes de integrarse se cubrían diariamente cincuenta y dos servicios entre Montevideo y Punta del Este, y actualmente se cubren treinta: doce los cumple COPSA y dieciocho COT. Estamos dando una vasta idea en cuanto a cómo se ha condicionado al usuario, ya que antes tenía una oferta de servicios más amplia y hoy por hoy tiene transporte a determinada hora y después no tiene más nada.

Con respecto a la situación en general, vemos que ha habido un claro endurecimiento en la parte normativa, no solo a nivel de las condiciones laborales, sino también de la situación salarial. Los trabajadores del sector suburbano percibimos el último ajuste en junio de 2001, y después de mucho batallar, en mayo de 2003 pudimos obtener un magro ajuste de 6%. A su vez, tenemos que aclarar que hemos concurrido en diversas oportunidades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a denunciar situaciones de incumplimiento de distintos convenios y partidas salariales. Hasta ahora lo que hemos logrado a través de esa negociación es que autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos manifestaran que tenemos la puerta abierta para iniciar juicios laborales porque la empresa manifiesta no tener dinero, y como no lo tiene, no paga.

SEÑOR PRESIDENTE.- En el ámbito de la Comisión tomaremos alguna resolución con respecto a este tema, la cual comunicaremos en el momento oportuno. Por supuesto que lo único con respecto a lo cual no podremos tomar resolución es en lo atinente al grupo de accionistas que gane las elecciones, ya que no es un tema que le concierna a la Comisión.

La Comisión de Legislación del Trabajo agradece la presencia de los trabajadores de COPSA y de los dirigentes de UNOTT.

(Se retira de Sala la delegación de la Asociación de Trabajadores de COPSA)

(Ingresa a Sala una delegación del Centro Gremial, Fábrica Nacional de Cerveza)

——La Comisión tiene mucho gusto en recibir a los señores Richard Read, Ramón Salinas, Fernando García y Luis Noria, integrantes del Centro Gremial, Fábrica Nacional de Cerveza.

De acuerdo con la información que obra en nuestro poder, los señores visitantes enviaron una nota fechada el 15 de agosto a los efectos de ser recibidos por esta Comisión para opinar sobre el proyecto de ley de modernización laboral.

SEÑOR READ.- Hemos venido a expresar nuestra opinión acerca del proyecto de ley que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Economía y Finanzas enviaran al Parlamento. El sindicato de nuestra fábrica entendió que debíamos hacer conocer nuestra posición sobre este texto dado que nos involucra, exponiendo las razones por la cuales entendemos que aboliría la ley de ocho horas, que ya tiene 83 años, distorsionaría la relación laboral y produciría cambios importantes en la estructura del trabajo, fundamentalmente en la mano de obra.

En la exposición de motivos del proyecto o en el documento introductorio al texto puntual, se hace una serie de apreciaciones sobre las cuales tenemos una opinión, que dimos a conocer a nivel de asamblea. Nos parece que el contexto en el que se ubica esta reforma está encarado desde una óptica que no compartimos. Primero, se hace una referencia a convenios suscritos. Se dice que ya hay convenios establecidos con algunos sindicatos -entre ellos, el nuestro- y que dado que ya hay una modalidad de acuerdo en algunos lugares, se procede a legislar para todos.

Desde nuestro punto de vista -respetando la opinión discordante-, el primer error conceptual es tomar como referencia algunos convenios colectivos -muy pocos- firmados en la década de 1990, principalmente, y extrapolarlos al plano nacional en un proyecto de ley a los efectos de homologarlos para todos los trabajadores. Reitero: nos parece un error, porque los primeros convenios colectivos suscritos -hablamos con propiedad porque los nuestros están entre ellos y contienen parte de lo que plantea el Ministerio- están circunscriptos a una realidad del sector. Pero, además, al no haber ley de convenios colectivos ni de fuero sindical, los convenios que se suscriben son el resultado de una correlación de fuerzas, es decir, de las condiciones en que esté el sindicato para negociar y de la situación concreta del sector.

Y ya que el señor Ministro ha referido varias veces a este tema -y lo ha puesto como referencia-, voy a decir que nosotros tenemos convenios que fueron suscritos en 1996 con la empresa en una situación de recesión importante de la producción porque el consumo de la cerveza había caído abruptamente; en esa oportunidad, por primera vez en la historia del sindicato se nos presentó la perspectiva de la ida masiva al seguro de desempleo desde el 2 de mayo hasta el 31 de agosto, que luego se prolongó hasta el 30 de setiembre. Y si bien se trataba de algo consensuado, rotativo mensualmente y era compensado económicamente, encontramos que era nocivo para el trabajador porque le causaba inseguridad, ya que el seguro de desempleo era la puerta para el despido. Por esa razón, y dado que nuestra empresa es zafral -el 81% de la producción se da entre el 1º de octubre y el 28 de febrero-, celebramos algunos convenios, algunos concernientes a las horas extra. Por ejemplo, por ley la hora extra se paga doble y es optativa, pero dábamos dos opciones más: franquearlas o hacerlo por la mitad. Después se firmó otro convenio que establecía diez días francos más para ser usufructuados en invierno como compensación por incentivo de presentismo de tres meses en el año. Finalmente, otro convenio agregaba 60 días de licencia a ser repartidos entre los trabajadores de un sector que trabajaban los sábados de tarde. De esta manera, llegamos a mitigar el envío de trabajadores al seguro de desempleo en los años siguientes, y había compañeros que llegaron a tener 72 días de vacaciones en el invierno. Se beneficiaba el Estado porque no se enviaba trabajadores al seguro de paro, y también el trabajador, porque no tenía que pisar la puerta del seguro de desempleo.

Estos convenios se firmaron debido a que existía una situación puntual, pero ahora prácticamente no tienen vigencia porque hace tres o cuatro años que no se da esta problemática en la producción. Entonces, esto fue un punto concreto; el sindicato evaluó la situación y procedió, pero ello no significa que nosotros seamos el modelo para otros sectores que tienen una realidad distinta. Entonces, nos parece que al tomar como referencia que algunos sindicatos ya firmaron algún convenio e inferir que, por lo tanto, es hora de legislar sobre el tema, se le está errando al bizcochazo porque, reitero, la correlación de fuerzas en los gremios es distinta y existiendo un franco retroceso de la organización sindical, la posibilidad cierta del sindicato de llegar a un buen término en una negociación cada vez se ve más condicionada por la situación real de desempleo y de abuso.

Y voy a poner un ejemplo. Si el Ministerio dice que es válido legislar para todos porque hay algunos convenios firmados, bueno, también se sabe que desde hace unos cuantos años en el sector privado ha habido rebajas salariales importantes. Podría ser el caso del patrón que le dice al empleado: "A partir del mes que viene pasás de ganar $ 7.000 a $ 5.500; te hago un despido y te tomo de vuelta. Si te sirve lo agarrás y, si no, andate". Y la gente, condicionada por el hecho de que no hay empleo, ha aceptado que le rebajen el sueldo para seguir trabajando, en una situación totalmente desfavorable y desigual, en una falta muy concreta de equidad en la correlación de fuerzas.

Si ese referente también se tomara como válido, podríamos legislar para que se rebajara el salario, porque está el precedente de que en varios lugares se aceptó. Nadie lo acepta alegremente y, si sucede, es por una correlación adversa de fuerzas o por una presión importante de las patronales, y un desamparo legal que no protege al trabajador agremiado porque no hay fueros sindicales.

Entonces, reitero, tomar como precedente el hecho de que se han firmado varios convenios colectivos en ese sentido no solamente es tergiversar una situación puntual de cada lugar sino también aprovechar la desigualdad en la correlación de fuerzas entre la organización sindical y la patronal en un momento crítico, como fueron los últimos seis o siete años por los cuales atravesó la industria de la bebida.

Más adelante, la exposición de motivos habla de quitar rigideces que hoy no permiten a las empresas adaptarse a una variedad creciente del sistema productivo diferenciado. Esto es un eufemismo. En primer lugar, las rigideces prácticamente ya no existen, primero, porque no hay una ley que legisle la organización

del trabajo. Segundo, desde el punto de vista tributario, las empresas prácticamente no tienen cargas sociales. La mayoría ha impuesto regímenes de trabajo increíbles; han llevado el parque industrial al siglo XXI con relaciones laborales del siglo XVIII. Por lo tanto, con total respeto intelectual hacia quien redactó esto, hablar de rigideces nos parece una ofensa, porque o bien se tiene un desconocimiento de la realidad o es una tomadura de pelo.

Asimismo, se expresa que este proyecto tiene como finalidad medular generar un marco de protección capaz de fomentar el empleo.

Pero también se dice que no se espera que en el período de bajo crecimiento económico la medida a corto plazo sea generadora de empleo. Hay una contradicción en el texto; efectivamente, esta flexibilidad horaria -que no es tal, sino la abolición de las ocho horas- no generaría empleo.

Desde la visión de un sindicato de una fábrica voy a dar algunos ejemplos concretos para que los señores parlamentarios tengan elementos para cotejar. En el área de la distribución de las fábricas de la bebida se carga todos los días pues tienen que salir los camiones para asistir con mercadería a los clientes, cuyo pedido fue tomado por un empleado el día anterior en un régimen de preventa. Con esta modificación horaria no habría carga de camiones por lo menos lunes, martes y miércoles; se cargaría el camión en baja temporada el sábado y se tendría la mercadería suficiente para poder abastecer la demanda de los pedidos de lunes, martes y miércoles. Solo habría carga jueves, viernes y sábado. Por lo tanto, la mitad de la dotación del personal afectado a la carga quedaría sin empleo, no tendría trabajo genuino; ese es un hecho real.

Nosotros somos un sindicato que reivindicamos el trabajo genuino. En la fábrica en que trabajamos y en el sindicato -que tiene veintiún años, luego del período de la dictadura- jamás defendimos un trabajo inflado, porque eso es pan para hoy y hambre para mañana; reivindicamos el trabajo genuino.

Tenemos una línea de producción continua que trabaja tres turnos en temporada y también tenemos tres turnos en el sector de carga. Con el régimen de doce horas, adecuando el sistema de trabajo, habría dos turnos de doce horas durante tres días y perfectamente podría cubrirse la elaboración de cerveza o refresco, la llenada de producto y la carga; se perdería un turno. Son ejemplos bien gráficos; esto se adecuaría a una fábrica de escala y de continuidad en la producción con líneas que dependen una de la otra; se perderían puestos de trabajo y habría mayor intensidad en el trabajo, con un porcentaje importante de accidentes laborales, por lo menos en nuestra industria puesto que trabajamos con vidrio. En los últimos seis años las estadísticas demuestran que los accidentes laborales se dan entre la quinta y la octava hora; si trabajamos hasta doce horas, con esfuerzo físico y en ambientes húmedos, habría un aumento importante en este aspecto.

Luego, este proyecto presenta algunos aditamentos que le dan su razón de ser y hace referencia a otras iniciativas que se implantaron en otros países. La última vez que concurrí a esta Comisión representando al PIT-CNT recuerdo que el señor Diputado Falco hacía mención al tema europeo - yo verifiqué esos datos porque podía estar equivocado- y debo decir que están las dos bibliotecas: algunas de las cosas manifestadas por el señor Diputado son realidades, pero también lo son otras que yo relaté. Aquí se cita como un tema concreto lo sucedido en la Unión Europea el 23 de noviembre de 1993; es cierto que sucedió eso, pero también es real que el índice de desocupación, por lo menos en los países mediterráneos, creció bastante desde esa fecha hasta ahora. Quiere decir que no generó empleo.

El documento plantea la duda de que esto genere empleo y habla de rigideces. No creo que sea realmente rígido. Considero que el problema es mucho más grande; creo que hay falta de producción y de una política productiva importante que genere empleo real y genuino, con una producción a escala que sea continua y permanente. Entonces, ¡claro!, se pierde producción y mercado y se quiere achicar los costos por el lado más fácil; nosotros creemos que la situación pasa por otro lado.

Se menciona a Argentina como una referencia desde el punto de vista jurídico -cosa que es así-, pero no se dice la consecuencia que trajo en ese país la aplicación de este modelo que se menciona en el documento. La Argentina, de un 8,6% de desocupación a fines de la década de 1980, está oscilando hoy entre 17%, 17,5%, 18% o 18,9% en los últimos dos años. Esto trajo más desocupación y un nivel de vida realmente lamentable que todos conocemos.

Quizás la inspiración que animó al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social a la hora de redactar este proyecto -descartamos que puede haber buena voluntad- sea la de generar empleo, fuentes de trabajo,

estabilidad o más producción, pero la realidad no indica eso. Si nosotros analizamos por lo menos los últimos cinco años, período en el que desde el Poder Ejecutivo se ha dado una serie de alicientes para el sector industrial -hablo de este sector y no del comercial porque no tengo referencia y porque no he venido mandatado para ello-, como por ejemplo la reducción de aportes y, en algunos rubros -no es el caso de la bebida-, la disminución de la tasa tributaria, veremos que todo ello no se ha reflejado en un aumento de la ocupación de la mano de obra ni en la producción; se embolsó como utilidad. Entonces, nos parece que de alguna manera este proyecto tiene como corolario una reducción importante de mano de obra.

Se habla de las horas extra. Nosotros tenemos un convenio -vamos a dejarlo en la Comisión porque la prensa lo ha difundido muy parcialmente- y vuelvo a decir que fue establecido en un momento crucial para la empresa, en un momento muy crítico para la producción. A nosotros nos sirvió porque recibimos más cosas de las que otorgamos y, de alguna manera, salió favorecido todo el mundo; fue puntual y concreto. Lo propio habrán hecho otros sindicatos que, ante determinada realidad, entendieron cuál era su solución; no vamos a abrir juicios de valor sobre eso. Lo que sí decimos es que no se puede poner como referente nuestro convenio o el de los demás para laudar a nivel nacional.

En definitiva, lo que se pretende es que el trabajador pase a ser un insumo; digo esto como resultado de lo que leí. De acuerdo con la producción de las empresas hoy en día, habría un banco de horas que sería administrado por la empresa. Se llamaría al trabajador para trabajar en los momentos en que la empresa entienda que le es necesario; luego, quedaría por fuera. Con dos dedos de frente, nada más, puede preverse que a los cuatro meses cualquier empleador puede decir: "Yo con el 60% de la plantilla trabajando con este régimen horario perfectamente cubro mis necesidades de producción. ¿Para qué voy a mantener el 100% del personal?". Este sistema, basado en la filosofía del banco de horas, considera al trabajo como un insumo de la producción, olvidando la parte humana del aporte al factor productivo, que es el trabajador. Este sistema tiende a relevar el trabajo de su componente más esencial: la parte humanitaria. El trabajador quedaría dependiente concretamente de la nueva rigidez horaria que haya, pero ya no establecida de común acuerdo sino unilateralmente, de acuerdo con las necesidades de la fábrica. La recreación o el estudio que con mucho esfuerzo se encara después del trabajo para poder salir adelante en el futuro serían cosas secundarias; de esta manera, el trabajador quedaría subordinado a las necesidades del empleador.

Por lo tanto, sin pretender ser peyorativo porque no es mi intención, el término es proveer horas de trabajo a la empresa; el trabajador pasaría a ser un nuevo insumo dentro de la paramétrica del empleador. De este modo, el trabajador perdería unilateralmente el derecho a usufructuar el resto de la jornada con su familia, etcétera.

Por otra parte, si este proyecto tiene como perspectiva generar fuentes de empleo -como fue mencionado públicamente por los señores que lo pensaron-, nosotros debemos decir tajantemente que en la industria y en el comercio no generaría fuentes de trabajo. No he escuchado un solo argumento o ejemplo que me demuestre que, aplicando este modelo, se podría generar un puesto de trabajo; lo que sí escuché desde distintos lugares fue: "En mi lugar de trabajo perderíamos dos, cuatro, siete u ocho puestos de trabajo", "Se perdería un turno", etcétera.

Se ha mencionado a la OIT y tengo que decir con todo respeto a los redactores del proyecto que solo se la puede citar entre legos. Creo que la OIT es como la biblia: la podemos leer todos y quedar conformes o desconformes; son interpretaciones que uno da.

La OIT recomienda, sugiere, pero nunca define, salvo en lo que los Gobiernos luego toman como ley; lo que la Organización Internacional de Trabajo dictamina no tiene una sola lectura. Voy a citar un ejemplo, porque he ido a la OIT y discutí el tema. Precisamente, en el año 1991 discutimos con la fábrica un bolsón de horas. La discusión tenía que ver con lo que la empresa llamaba "tiempos muertos" y con lo que nosotros, junto con la OIT, denominábamos "tiempo de recuperación física en los trabajos de esfuerzo". No se puede legislar; es imposible establecer qué tiempo de recuperación necesita un operario luego de que acarreó, por ejemplo, 1.600 cajones llenos de cerveza de a litro. No se puede determinar, y en la OIT hay ejemplos concretos de ello. Un operario formado intelectualmente en Alemania y con el régimen alimentario alemán seguramente precisará menos tiempo de recuperación que un trabajador del Tercer Mundo -puedo decir de América, de África o de Asia-, quien tiene una composición física, una educación y una alimentación totalmente distinta; ese hombre seguramente necesitará mayor tiempo para recuperarse físicamente para seguir trabajando. Por lo tanto, es muy difícil determinar si se necesitarán 5, 10 o 15 minutos. Hay un ejemplo que siempre se cita en

la OIT, y es el del farolero, quien enciende la farola a una hora determinada y luego la apaga. Alguien podría decir: "El resto, es tiempo muerto". No; está a la orden, porque si se apaga la farola se puede producir un desastre. Entonces, ¿cuál es tiempo muerto o estar a la orden? ¿Cuál es el trabajo real? ¿Es el que conlleva el esfuerzo físico, el intelectual, la atención? Esto es lo mismo; una bolsa de horas significaría eso. También está el ejemplo del barrendero. En la fábrica tenemos barrenderos. ¿Qué harían ellos? ¿Entrarían a las seis de la mañana, barrerían dos horas y media, luego se irían para la casa y vienen de tarde y barrerían de vuelta?

Entonces, nos parece que en un país en el que no se regula la legislación del trabajo y en el que no hay protección para los sindicalizados ni ley de convenio colectivo -este Parlamento está en el "debe" con los trabajadores en este tema-, se estaría otorgando una vez más al sector empresarial una herramienta, para hacer uso y abuso de ella, que llevará no solo a la desocupación sino a un régimen laboral del siglo XVIII. Es así, y se puede demostrar. Dije al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con quien tengo una relación respetuosa, porque en lo intelectual le reconozco una larga carrera en la parte jurídica y que ha sido una persona que ha contribuido, en algunos casos, como nunca lo hizo otro Ministro de Trabajo en la historia que conozco, a resolver algunos conflictos -por lo tanto, aquí no hay un estado de malestar personal con el señor Ministro-, que debemos realizar un debate y que trajera ejemplos concretos de cómo esto genera empleo, para ponerlo sobre la mesa. No ha habido respuesta a ello.

La única respuesta que nosotros encontramos es que este proyecto no es nacional, sino regional. Tengo aquí una carta abierta que se envió al señor Ricardo Lagos Escobar, Presidente de Chile, quien también en el mes de abril envió una Minuta al Parlamento relativa a un proyecto de ley de reforma horaria que, prácticamente, es un clon de la iniciativa que presentó el Gobierno uruguayo. Entonces, este es un paquete regional. Si Chile lo puede hacer, allá ellos, pero presentar aquí este postrecito con frutillas al sector empresarial, con la situación de desocupación actual, con el bajo empleo que hay, con la entrada de tecnología que ha hecho añicos a toda la mano de obra y con los bajos salarios que se están pagando en el sector privado, no duramos ni seis meses. Realmente, no fomenta el empleo, no genera credibilidad en el instrumento de relación laboral y volvemos a la relación laboral que existía a fines del siglo XVIII y a principios del siglo XIX, que era de total sumisión, condicionado al horario y a la forma de trabajo. Quiero decir, señores, que con un horario de doce horas y con este tipo de rotatividad y de turnos, cambia sustancialmente la operativa de trabajo, sobre todo, en la industria, generando condiciones de trabajo como las que existían hace muchas décadas.

Entonces, nuestra intención era traer a esta Comisión la opinión que tenemos como trabajadores, sustentada con la realidad de la fábrica y entregar algunos materiales que hemos elaborado, haciendo mención a los convenios que tenemos. En ese sentido, quiero decir que a nosotros no nos asusta para nada la palabra flexibilización, pero tampoco podemos decir que somos la panacea, el último orejón del tarro. Tenemos un sindicato formado con el 98% de afiliados, con vida interna dentro de la fábrica, con un local del sindicato de la fábrica y todavía estamos en condiciones de poder sentarnos en una mesa a negociar en un plano casi de igual a igual, de respeto recíproco a las opiniones, lo que no es la realidad del movimiento sindical uruguayo ni del empresariado hoy por hoy. Entonces, donde hay condiciones, se pueden discutir los temas, pero donde no las hay, se va a arrasar, y donde no hay sindicato, se va aplicar esto a rajatabla de la noche a la mañana, con un aditamento muy embromado, porque -el señor Ministro se enojó por la terminología que usamos en su momento- esto es maquiavélico.

En ese sentido, fíjense qué sucedería con una empresa en la que no hubiera sindicato si esta ley no se aprueba -nuestro esfuerzo apunta en ese sentido-; si el patrón tenía algún grado de intencionalidad, tiene el "ok" del Gobierno, del Poder Ejecutivo, porque el redactor es el mismo y lo va aplicar. Entonces, el trabajador va a ir al Ministerio a reclamar que lo están obligando a trabajar diez, once o doce horas y no le pagan horas extras, pero lo paradojal es que va a ir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a reclamar por el abuso de la patronal de pasar por encima de la ley de ocho horas al mismo Ministerio que hizo la redacción de este proyecto. Como dije al señor Ministro, se genera una situación de descreimiento en el Ministerio, porque uno va a pedir la mediación a quien redactó esto. Por lo menos, independientemente del grado profesional que, sin duda, se tiene en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hay un grado subliminal y subyacente que estará allí que intelectualmente acompañará lo que ese patrón hizo por abuso. Obviamente, no lo respaldarán, porque el Ministerio no va a respaldar algo que sea ilegal, pero se da la dicotomía de que si bien no es legal, conceptualmente el Ministerio va a estar de acuerdo con el planteo del patrón, porque así lo manifiesta en un documento. Vuelvo a repetir: obviamente, el Ministerio no va a avalar una actitud de ilegalidad por parte de una patronal, pero se dará esa situación, y es real.

El tema da para mucho más. Seguramente, vendrán gremios de otras industrias para analizar el tema y para tratar de sensibilizar a los señores Diputados ya que si es el espíritu de este proyecto de ley es fomentar fuentes de trabajo, no lo logrará, y el documento lo dice o, por lo menos, deja la duda de que este nuevo elemento legal las genere. Nosotros decimos que, por el contrario, esto genera desempleo. En ese sentido, hemos citado algunos ejemplos pero, con todo gusto, les podemos acercar por escrito doce o trece ejemplos de cómo esto generaría desempleo en la industria de la bebida en los primeros tres meses en temporada y fuera de temporada. Por lo menos, se ilustrarán con la opinión de uno de los sectores que se vería, de alguna manera, perjudicado si este proyecto de ley se aprueba en el Parlamento.

SEÑOR FALCO.- Esta es la continuación de la charla que tuvimos hace poco tiempo cuando nos visitó una delegación del PIT-CNT.

SEÑOR READ.- Esta es otra.

SEÑOR FALCO.- Algún integrante es el mismo.

En primer lugar, como bien saben nuestros invitados, este proyecto de ley no está a estudio de la Cámara de Representantes. Digo esto porque volvemos a insistir en que primero habría que ver si el proyecto de ley se aprueba en el Senado para luego, sí, efectivamente lo tratamos aquí.

No obstante ello, creo que la charla pasada también fue muy fructífera desde el momento en que me permitió hacer algunas constataciones. Como expresó el señor Read -obviamente, con el nivel de respeto que tenemos siempre-, tenemos alguna información disonante. Es verdad, yo también chequeé y es correcto que hay dos bibliotecas. Habíamos hablado sobre la reducción de la jornada en la ley francesa, y los datos que tenía era que a aquellas empresas que no estaban favorecidas por subsidios -tengo entendido que se van a cortar- el sistema de la reducción de jornadas les trajo aparejados enormes problemas económicos. g

En definitiva, no estábamos diciendo cosas distintas. La otra vez ya lo manifesté y creo que no estábamos de acuerdo. No creo que una ley que regule la actividad laboral, genere trabajo por sí misma. Sé que en esto coincido con el señor Read. Creo que el señor Castillo no estaba de acuerdo.

También quiero adelantar algo; no soy un ferviente defensor de esta ley y voy a decir por qué. En primer lugar, porque no soy partidario -y lo reconozco- de abolir el sistema de ocho horas. Esa es una modalidad que ha traído muchas cosas a nuestro país, más allá de los esfuerzos de quien sea, no importa señalarlo. En definitiva, fue una conquista que, a mi juicio, es buena. En segundo término, la ley tiene algunos aspectos técnicos con los que tengo algunas discrepancias.

En este intercambio de opiniones es bueno decir algunas cosas. Creo que cuando se hace referencia al modelo argentino y se dice que creció el desempleo no fue por la ley sino por la situación interna. No voy a criticar cómo manejó Argentina el tema. Cuando el señor Read menciona que allí aumentó el índice de desempleo, encierra otras cosas. Reitero que no creo que el motivo sea la ley. Creo que, probablemente, canibalizó a ciertos sectores. Lo que sí digo es que no creo que haya subido el índice de desocupación en Argentina por la ley; subió por otros motivos, como pasó en la región.

Quiero adelantar algo que sí me interesa reflexionar después con los invitados, respecto a que la ley puede ser buena en determinados ámbitos y estoy seguro de que es mala en otros, porque la industria es diferente a los servicios, por más que el factor sea el trabajo. Se trata de dos realidades distintas. Después me voy a explayar sobre este tema.

No estoy tan seguro de la hipótesis de que un empresario que tiene una producción de 100 para la que necesita 50 empleados -si entendí bien, lo que decía nuestro invitado-, cuando tome en cuenta la bolsa de horas y el trabajo lo pueda cumplir con 20 empleados, vaya a echar a los otros 30. No estoy convencido de eso, porque diría que hay una relación exacta en lo que es mano de obra-resultado, y no solamente en términos de insumos. ¿Por qué? Porque aparte de la capacidad física de las personas, se determinaba -en eso coincidíamos- lo que puede considerarse tiempo muerto o tiempo de descanso.

Hay un punto que me importa destacar y que ya mencioné en otra oportunidad en la que no estaban presentes los invitados de hoy. No me asusta el término "flexibilización". Lo dije cuando fueron invitados algunos

representantes del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT. Reitero que no me asusta el término "flexibilización" y creo que está bien que se use, porque en realidad flexibiliza. Creo que en algunos ámbitos la ley de ocho horas está caduca. No es lo mismo el esfuerzo físico -todos hemos leído libros sobre este tema- de quien carga una cantidad de cajones que el del que está detrás de un mostrador; no es lo mismo para alguien que tenga que picar una plaza que para quien tenga un trabajo intelectual; son distintas circunstancias.

El señor Read decía que llegó la tecnología y arrasó con los puestos de trabajo y, en ese sentido, tengo una pequeña discrepancia. Esto es algo que no podemos evitar; no podemos pretender seguir en el sector primario y decir: a partir de ahora en lugar de bueyes que empujen, vamos a utilizar hombres para que lo hagan porque eso emplea mano de obra. Creo que la adaptación tenemos que hacerla todos y ver de qué manera ir supliendo un puesto de trabajo por otro. En lo que sí coincidimos es en permitir que el trabajador se pueda ir tecnificando, estudiando o teniendo otras oportunidades laborales, es decir, otro ambiente donde pueda generar recursos y hasta satisfacciones personales.

Voy a poner un ejemplo, para que sepan a dónde voy. Soy un convencido -lo quiero decir, porque ya me lo preguntaron en una radio- de que el sector turístico -sé que no atañe a la industria específica que ustedes representan, pero lo hago porque es bueno el intercambio con el PIT-CNT- requiere de un sistema legal distinto por su especificidad. En nuestro país desgraciadamente no tenemos una ciudad con calor todo el año. Todos sabemos que el sector turístico dura tres meses y los últimos años se ha ido haciendo más breve. Estoy haciendo referencia a la época en que vienen los extranjeros.

Por ejemplo, desde el punto de vista de análisis laboral, tampoco se puede poner en la misma balanza al sector pesquero, en el que una persona pasa quince o veinte días arriba de un barco, con la persona que va a una empresa a trabajar ocho horas.

Cuando se empieza a analizar la especificidad de determinados temas, hay que buscar una fórmula para que esas actividades se puedan desarrollar y explotar, en el buen sentido de la palabra, generando recursos y dar normas claras a las dos partes: al empresariado y al sector trabajador. Me refiero a leyes que pueden ser distintas a la Ley Nº 5.350. ¿Por qué? No porque la ley sea mala, sino porque ya no se aplica a una actividad que puede durar solamente dos meses. No quiero entrar en una discusión -que me parece estéril- respecto a si un empresario va a agarrar empresas en las que va a arrasar porque los empleados no tienen representación sindical. Digo que es estéril por muchos motivos. Estoy hablando del buen empresario, que prefiere discutir con una organización sindicalizada, porque es más fácil que hacerlo con cada uno de los trabajadores. En otro sentido, podemos encontrar trabajadores que no se sienten representados por el sindicato. En definitiva, ese tipo de resoluciones -que es interesante discutirlas tomando un café- no las podemos tener ahora.

Como reflexión final quiero decir que estoy convencido que algunos aspectos de esta ley son muy rescatables, en el sentido de que hay actividades específicas -nombré dos, puede haber otras- como el sector turístico, en las que veo con urgencia y premura que hay que legislar, quizás modificando las estructuras anteriores o las actuales, y voy a explicar por qué. Sé de muchísimos casos de empresarios que su negocio es exclusivamente la actividad turística, es decir, dos o tres meses al año, que no emplean más mano de obra y están amparados en la legislación laboral que no prevé un apéndice para esta actividad. La aplicación del régimen común, por decirlo de alguna manera, no es que no los favorezca. Estamos hablando de aquel que no quiere explotar a nadie. Concretamente, en Uruguay estas empresas son todas PYMES; no hay empresas grandes. Me refiero al sector privado y a pequeñas empresas que en el verano contratan a cuatro o cinco empleados. Ante las circunstancias de que después vengan los reclamos -razonables, porque después de ocho horas, son horas extras-, en esos casos, no contratan a la gente. Para que quede claro, se arreglan como pueden con algún primo o algún hermano, y así están actuando. Eso tampoco es bueno porque, quizás, esas pequeñísimas empresas que emplean el 80% de la mano de obra son el futuro, por la escala que tiene este país. De esta manera, han salido adelante los países más importantes.

Hay que dar herramientas para que el empresario y el trabajador tengan las cosas claras. El empleador puede contratar a un trabajador por dos meses, pero se puede exponer a un juicio, a que lo embarguen y a que el año que viene tenga que instalarse con otro nombre. Se forman una cantidad de vericuetos que son malos para las dos partes. Tiene que haber una especie de alternativa, porque quizá este tipo de proyecto no sea aplicable a toda la actividad económica del país, es decir, industrial, comercial, de servicios, etcétera. Pero sí estoy seguro de que este tipo de proyecto es aplicable al sector turístico. He conocido gente que me ha dicho que necesita trabajar -como un alto porcentaje de la población activa- y que si una empresa turística le propusiera

trabajar doce horas estaría totalmente de acuerdo. Esa rigidez que tenemos en la ley inhibe al empresario a tomar trabajadores, salvo en casos en que las dos partes se callen la boca -como sucede actualmente-, no se diga nada sobre las horas extras y se mantenga la relación laboral durante años. Eso es mejor que esté por ley. Así como tengo algunas dudas importantes respecto a abolir determinas leyes o características de un Uruguay en materia laboral, también adelanto que en algunas actividades -no tengo temor en usar la palabra- hay que flexibilizar la norma actual porque está caduca para la generación de empleo. No digo que con esa flexibilidad generemos mano de obra; lo que genera mano de obra es la actividad. En el sector turístico esta se ve claramente diferenciada cuando llega el verano y se generan fuentes de trabajo. En lugar de los cinco mil o diez mil puestos tal vez se generen tres mil porque hay aprehensión de la parte tomadora de empleo por las circunstancias que hablábamos. Es cierto que en otros lugares se trabaja en negro, pero estamos hablando de empresarios que se ajustan a la ley. Seguramente los empresarios van a decir que, dadas estas circunstancias, prefieren emplean a sus familias y no tomar mano de obra. En realidad, el fin de todos los que estamos aquí es buscar mecanismos para generar mano de obra. Ese es un trabajo genuino y no redistribuir a los funcionarios del Estado. La temporada trae ingresos de capital y de divisas y eso provoca ingresos genuinos. Me parece que hay que dar la oportunidad a las dos partes, empresarios y trabajadores, de acogerse a una ley que sea distinta de la actual, porque el sistema vigente -con sus distintas leyes- en el sector de servicios enlentece y entorpece. Quizá en la industria de la bebida sea distinto, pero asumamos que en otros sectores podría ser aplicable. La posibilidad de flexibilizar determinadas cosas, en mi opinión, es manifiesta.

SEÑOR READ.- Este ámbito es para tratar de dejar claro el pensamiento, que obviamente no es absoluto. Hay que dejar en blanco y negro los temas para saber cuáles son las diferencias y no generar una falsa situación de duelo verbal, porque tal vez no sean tantas las diferencias.

El término flexibilidad lo tengo integrado, porque considero que el movimiento sindical siempre es flexible. Si suena mal o bien no me importa. Cuando vamos a negociar salarios somos flexibles, nunca vamos por el todo o nada. Si fuéramos por el todo o nada seríamos inflexibles. Si se llega a una fórmula de acuerdo intermedia es porque hubo flexibilidad de los dos lados. Si uno es flexible y el otro no, se parte.

Creo que la tecnología genera desocupación y puedo dar muchísimos ejemplos al respecto. Tenemos un libro con la experiencia nuestra del año 1991 -se lo vamos a acercar- sobre el porqué de las nuevas tecnologías en la industria. El tema no es la tecnología que saca empleo; no vamos a quemar los telares. A nosotros nos humanizó mucho el trabajo. Entre los años 1975 y 1982 se introdujo tecnología obsoleta rechazada por los países del Primer Mundo por no respetar las condiciones ambientales. Como aquí había dictadura y no había control se introdujeron grandes máquinas con decibeles de 180 o 190, que echaban humo por todos lados y arrojaban bacterias contaminantes a las aguas. Esta tecnología desplazó mucha mano de obra.

También se introdujo tecnología en forma improvisada, no elaborada con proyección. Hemos mitigado el tema de la tecnología en la fábrica. Nunca tuvimos un despido compulsivo. Con cincuenta mil vericuetos, suerte y malabares logramos fórmulas que no generaran despidos compulsivos. La tecnología realmente desplaza mano de obra y humaniza en una parte. Cuando en la década del noventa la tecnología vino con la informática la revolución industrial fue muy fuerte, tanto en el agro como en la industria. ¿Cómo se puede paliar esto en parte? Creo que al trabajo de la JUNAE habría que darle más apoyo. Todavía sigue habiendo dinero sin ser volcado a la JUNAE para formar trabajadores en otras áreas. Hay que adecuarse a otros empleos, pero si no hay un estudio de mercado que posibilite recuperar al individuo en otras tareas la tecnología lo echa, no permite reubicarlo.

Creo que el ingreso de la tecnología en el país fue muy improvisado, especialmente entre 1975 y 1983, y luego hubo un salto en la década del noventa cuando se introdujo también la informática, lo que devastó la mano de obra.

Filosóficamente comparto lo que dice el señor Diputado Falco. Seguramente habrá áreas a las que se podrá adecuar; nosotros lo hicimos. Durante dos meses en el año trabajamos nueve horas y treinta y seis minutos de lunes a viernes y franqueamos el sábado, sin cobrar extras. Esto nos permitía tener la fábrica abierta y no perder ningún jornal en invierno. Luego se firmó otro convenio por el que la empresa otorgaba días extras franqueables, sin realizarlas, como una compensación. Esa es una realidad. Firmamos un convenio en el que aceptamos trabajar una hora y treinta y seis minutos más por día para franquear las horas simples. Eso lo hicimos porque hay un sindicato, entendimos la realidad y legislamos un convenio que hasta hoy sigue estando vigente.

Los dos ejemplos que da el señor Diputado Falco son buenos. En cuanto al de la pesca, nadie va a trabajar ocho horas en altamar y decir: "Esperá que me voy hasta mi casa y vuelvo mañana". Hay un régimen continuo de trabajo. También hay áreas de producción que tienen este régimen. En cuanto al tema del turismo, no lo conozco, pero supongo que tiene asidero. Para esos dos ejemplos, que son valederos, hay una solución bien fácil. Si hay hechos concretos, puntuales que deben ser atendidos, la solución es una ley de fuero sindical que permita formar sindicatos en todas las áreas del país, como hay en todo el mundo. Entonces, el sindicato que agrupa a los trabajadores del turismo podrá discutir con la patronal sus realidades -que nadie mejor que ellos las conocen- para trabajar en la temporada. Podrán llegar a un acuerdo de doce o de treinta y cinco mil horas y si ellos lo arreglan porque esa era la solución, perfecto. Se trata de un sindicato representativo, con fuero sindical, con un marco de convenio colectivo que negocia un régimen horario en un área específica, puntual e importante para el país.

No lo podría criticar porque tampoco permitiría que se criticara lo que se hizo en la fábrica. La pesca debe tener un régimen establecido. Los problemas son puntuales y se les busca alternativas puntuales. Pero como no hay fuero sindical ni ley de convenio colectivo, no hay sindicato -porque los echan- y no hay con quién negociar. Entonces, no se puede pedir que se legisle para todos por temas puntuales, por importantes que sean para el país desde el punto de vista estratégico. Lo ideal sería otro tipo de alternativas.

Soy dirigente sindical de PILSEN. Cuando me dijeron que en invierno íbamos todos a seguro de desempleo, podría haberme inmolado en la puerta de la fábrica. ¡Y no lo hice! No lo hice porque tengo muy claro que lamentablemente, en este país, en invierno la gente toma poca cerveza. No puedo comparar noviembre, diciembre y enero con mayo, junio y julio, pero tampoco quiero quedarme sin "laburo", perder "guita" ni ir al seguro de desempleo. Entonces, hubo que buscar una solución que compensara a las dos partes. Pero no voy a pretender que se legisle para todo el país que se pueda trabajar nueve horas y treinta y seis minutos, franqueando el sábado. Esta es una particularidad que debo atender como sindicato.

Esta es una de las cosas que me parece importante.

Se habló de las ocho horas. ¿Por qué no seis? Les vamos a alcanzar un estudio que establece que trabajando seis horas hay un aumento en la productividad y un ahorro importante en la economía de la fábrica, con un trabajo continuo de domingo a domingo. Hay un ahorro de energía y una quita importante de seguros en lo que respecta a siniestros.

A veces sucede como dicen los señores Diputados: de hecho, la flexibilidad trae posiciones a favor y en contra; a mí me parece que son palabras. Hay gente que entiende que hablar de la reducción de la jornada laboral es una mala palabra y que de eso no se habla. Hay que hablar. Tenemos argumentos acerca de cómo se puede hacer un ahorro real, y en la fábrica lo aplicamos. Tenemos un convenio según el cual trabajamos 31 días menos en el año -cobrando esos días-, con turnos de 6-2 en lugar de 6-1. De tres pasamos a cuatro turnos de 8 horas, donde el cuarto es el rotativo, sin perder puestos de trabajo y con un incremento salarial. ¿Eso se debe a que la fábrica es buena? No, la fábrica no es buena. La fábrica invierte para sacar una ganancia, con todo derecho. Pero hizo números y vio que le servía, porque de esa manera no se apagaban las máquinas los sábados de tarde ni había que encenderlas el lunes por la mañana. Al estar prendidas toda la semana, el ahorro en combustible y energía era mucho mayor que la compensación que nos daban por cuatro categorías. Las dos partes nos beneficiamos. Nosotros mantuvimos la plantilla de trabajo, con 31 días más de vacaciones en el año para los compañeros, y obtuvimos un incremento salarial. La fábrica tuvo un rédito económico importante. No hay una contradicción del tema ideológico en sí; no es una discusión semántica; esto es práctica. "¿Cómo se resuelve esto?"; "Así o asá".

Comparto con el señor Diputado Falco que fijar una ley que abarque a todos los empleados del país, no es lo ideal. Habría que ver la particularidad de algunos sectores y permitir que haya una ley de fuero sindical con sindicatos para que se pueda negociar. No tengo dudas de que es lícito que la empresa se plantee cuál es su realidad, que hay una zafra de tres meses al año y que lo discuta. Ahora, sin sindicato, sin amparo legal y sin ley de convenios colectivos se quiere cubrir con un manto a todo y aparecen las irregularidades. En lo personal y desde el punto de vista filosófico, siempre apuesto al empresariado, que tiene todo el derecho de poner capital y obtener una ganancia, pero que actúa dentro del marco de la ley y de las relaciones laborales -por suerte en este país todavía hay algunos-, pero también hay una gran cantidad que evade impuestos y que no tiene control bromatológico.

Hay un proyecto de ley relativo a la industria de la bebida, remitido por el Poder Ejecutivo, que será tratado en el plenario de esta Cámara, que establece una regulación a la que adherimos. Este proyecto condiciona las reglas de juego para un sector empresarial enorme, que evade todo y paga $ 2.000 por mes. Estos empresarios, que hacen trabajar a sus empleados 11 horas sin pagarles, van a hacerles traer la cucheta para dormir en la fábrica

Entonces, el problema no surge con el empresario que actúa correctamente, dentro del marco de la ley; lamentablemente en nuestro país hay que pensar en la picardía, en la mal llamada ventajita a la uruguaya, por la que cualquier cosa sirve para obtener plusvalía. Y este proyecto posibilita acciones en ese sentido. Entonces, aceptando que puede haber situaciones puntuales, que deberán ser consideradas por los referentes del área -ya sea del turismo o de la pesca, y puede haber otras-, es necesario un marco legal de relaciones laborales que sea protector tanto del fuero sindical como del convenio colectivo.

También está el tema del salario. En ese sentido, habría que desempolvar el consejo de salarios y establecer un régimen que, inclusive, sería más equitativo para el propio industrial que produce en forma legal y paga sus impuestos, y soporta una competencia desleal. En el caso de la industria de la bebida, el 37% del mercado uruguayo está en manos de empresas que evaden todo tipo de impuestos y pagan $ 2.000 por mes.

SEÑOR FALCO.- Me interesa el tema del proyecto de ley de competencia desleal. Y, ¡parece mentira!, pero a veces se puede hacer más fuerza desde afuera que desde adentro. No es por criticar a colegas de otras Comisiones, pero no sé por qué no sale si hace casi un año que ingresó.

SEÑOR READ.- Todavía no hace un año.

(Dialogados)

SEÑOR PRESIDENTE.- Les voy a pedir que no dialoguen. La inquietud del señor Diputado Falco no hace al asunto y, además, puede evacuar su inquietud con sus compañeros de bancada; así va a tener la respuesta que requiere.

SEÑOR FALCO.- Quiero hacer la pregunta a los directamente interesados. En definitiva, hace casi un año que ingresó el proyecto. Me da la sensación de que eso sí perjudica a las empresas establecidas correctamente, de acuerdo con la ley.

(Dialogados)

SEÑOR PRESIDENTE.- Reitero el pedido de que no dialoguen, porque no se puede tomar la versión taquigráfica.

SEÑOR FALCO.- La pregunta específica es si están enterados en qué etapa está este proyecto de ley.

SEÑOR READ.- Sabemos que el proyecto está en la Cámara de Representantes, en la Comisión de Industria, Energía y Minería. Teníamos dos observaciones a la redacción que vino del Senado. Reivindicamos la modificación presentada por el señor Senador Gallinal, que nos parecía correctísima y ampliatoria o más abarcativa de donde realmente se evade, que es en la parte de facon. Todos los señores Diputados que estaban en la Comisión dijeron que no se podía tocar, que se votaba a tapa cerrada para que saliera, pero de esto ya pasaron cuatro meses y todavía está "cajoneado" en algún lugar. Por lo que he escuchado, todas las bancadas estarían de acuerdo, porque en el Senado salió con uno o dos votos en contra.

Nuestra preocupación es que sigue habiendo pérdida de puestos de trabajo, dado que el mercado informal sigue creciendo en la industria uruguaya.

SEÑOR BENTANCOR.- Quiero ratificar lo que planteamos cuando vino la delegación del PIT CNT, en el sentido de que este tipo de proyectos remitidos por el Ministerio al Parlamento no ha sido discutido con los trabajadores; eso está clarísimo. Tampoco fueron discutidos con este Cuerpo.

Tuvimos algunas reuniones con el señor Ministro, quien nos presentó a alguien que lo estaba asesorando sobre las formas de mejorar el empleo en el país, pero nunca llegamos a discutir ese tipo de normas. Por ese motivo, ese tripartismo del cual creíamos que el doctor Pérez del Castillo debiera ser un defensor -dado que durante muchísimos años ha estado al frente de las delegaciones de nuestro país en la OIT, que si en algo estamos todos de acuerdo es que se basa en el tripartismo y en la negociación de todos los actores- no ha sido tal. En fin, no se ha seguido el mejor camino.

Estamos de acuerdo con trabajar sobre una ley de convenio colectivo. Reiteramos que hay tres proyectos de ley sobre el tema, pero no ha habido voluntad política para tratar ninguno de ellos en esta Comisión. El único proyecto que tenía que ver con los derechos de los trabajadores salió por unanimidad de esta Comisión, pero por distintas razones fue votado en contra en el plenario. Me refiero a la posibilidad del descuento de la cuota sindical para los trabajadores, cuando quienes están empleados en el Parlamento tienen su descuento, como corresponde, a través de planillas, cuando se va a hacer efectivo el pago del salario.

En lo que tiene que ver con este proyecto, comparto plenamente que en el marco de una ley de convenios colectivos, cada rama de actividad podría analizar sus posibilidades. Pero, ¡ojo al gol!: hay situaciones que son tan importantes que no se pueden dejar solo en manos de los trabajadores y de los empresarios, porque hay algo que se llama interés público. De pronto, puede haber lugares en que los empresarios y los trabajadores se pongan de acuerdo en que es bueno trabajar, por ejemplo, veintitrés horas, pero ¿al frente de un volante de un ómnibus se puede trabajar veintitrés horas? Sabemos lo que pasa en las temporadas de verano, que la gente anda aterrorizada en ómnibus que van hacia el interior porque se entera que el chofer ha trabajado sin descanso durante todo el día. Por lo tanto, no importa que el trabajador esté de acuerdo con el patrón en trabajar esa cantidad de horas, porque hay un interés superior, que es el de la sociedad. Y en función de ese interés algo así no se podría permitir.

Además, se ha hablado del cansancio físico. Pero, ¿no hay otro tipo de cansancio? La actividad de la construcción que se realiza durante ocho horas, ¿es menos dura para el físico y la parte intelectual que la que lleva a cabo un maestro que trabaja cuatro horas o no lo es? Creo que el cansancio no debe medirse por las horas de trabajo sino por la naturaleza del trabajo que se realice. Con mucha facilidad se dice que no se cansa igual una persona que está cargando bolsas que otra que está frente a una computadora. Pero no sé si es así, porque si la persona que trabaja con una computadora está llevando a cabo la contabilidad en un banco, por ejemplo, y no se puede equivocar porque le arrancan la cabeza, no sé si no es peor estar sentado frente a una computadora en un lugar refrigerado que estar cargando bolsas en el puerto, en la época en que se hacía esa actividad.

Creo que todos estos temas dan para discutir mucho

Además, no me queda la menor duda -porque hay hechos concretos- de que si el empresario dispone de la posibilidad de flexibilizar los horarios de sus trabajadores, va a caer de inmediato el empleo, y el primer sector que se verá perjudicado será el turístico; eso lo tengo clarísimo. Démosle ese "changüí" al Conrad y veremos. El Conrad toma más de mil doscientos, mil trescientos o mil cuatrocientas personas en verano y cuando llegan los meses de invierno echa a centenares, que se van para su casa. Creo que tomaría a muchísimas menos personas si con la misma dotación de personal que tiene en invierno pudiera cubrir la atención del público durante todo el verano. Y cuanto más chica sea la empresa esto será peor. Si yo tuviera una empresa turística que fuera solamente de mi propiedad tendría dos o tres empleados que cumplieran ocho horas de trabajo, pagaría lo que corresponde por ley y estaría al día, pero si me dijeran: "Mire que al empleado lo puede hacer trabajar las horas que quiera, porque durante el verano él puede venir a las ocho de la mañana e irse a las doce de la noche", quizás me conformaría con uno porque me alcanzaría. Por tanto, no tendría que preocuparme por tomar a otro en esa circunstancia.

También discrepo cuando se dice que las leyes no crean trabajo ni dejan de crearlo. Eso de que no crean trabajo es relativo, ya que a veces son un incentivo -aunque los resultados no se ven de inmediato-, pero no tengo la menor duda de que crean desempleo cuando están mal aplicadas. Pienso que a través de una ley se puede tratar de crear empleo de inmediato y eso dependerá del interés de la gente, pero por medio de una ley también podemos, aquí en el Parlamento, por ejemplo, dejar sin empleo a una cantidad de gente de un plumazo. Si se quiere, a nivel de la pesca y de los barcos, basta con que el Poder Ejecutivo trabaje con la Prefectura para determinar cuáles son los puestos claves para tener un barco para que salga un decreto y se acaben determinados puestos de trabajo. Lo mismo puede suceder, pero al revés: se pueden crear otros

puestos por razones de seguridad o debido a nuevos artes de pesca; o sea que la ley realmente acompaña un proceso. Pero primero debe darse el proceso, es decir, la necesidad de tener más o menos gente en un lugar.

Como dije, creo que se abre una discusión muy interesante y que los trabajadores deberían hacer una presentación prolija. En esta ocasión la delegación que nos visita concurrió a la Comisión como central sindical, y creo que luego podrían hacerlo como rama de actividad, ya que de esa manera nos podrían ilustrar mucho más. Más allá de que no tenemos el proyecto de ley, cuando vengan creo que podremos tener una serie de informes, lo cual nos permitirá estar al día y no discutir en el aire.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos que tengan en cuenta que las diferentes visiones por rama de actividad son muy importantes para la Comisión. Compartimos que la aplicación de la ley no debe ser la misma para una rama de actividad o para otra. Por tanto, la única forma de tener clara esa diferencia es que, precisamente, los distintos representantes sindicales de cada rama de actividad nos digan qué piensan dentro de su propia estructura, más allá de lo que considere el movimiento sindical en su conjunto con respecto a la ley.

En el día de hoy hemos conocido la visión de los trabajadores de la bebida y, seguramente, vamos a tener otras oportunidades con otras ramas de actividad. De todas maneras, la Comisión se va a abocar concretamente al estudio de este proyecto de ley una vez que venga del Senado, si es que resulta aprobado. Por lo tanto, todavía el tiempo no es el correcto para hacer estas consideraciones; si así fuere tendríamos que repetir este tipo de reuniones y el tiempo de que disponemos no es suficiente como para ello.

Se levanta la reunión.